

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat yang terjadi di semua lini. Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan akan mengalami kesulitan bila memiliki struktur manajemen yang tidak efisien akibatnya resiko usaha dalam segala hal, termasuk resiko ketenagakerjaan pun meningkat. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada inti bisnis, mengidentifikasi proses yang kritis, dan memfokuskan hal-hal yang perlu diserahkan kepada perusahaan lain.¹ Hal ini merupakan faktor yang menyebabkan semakin tumbuh dan berkembangnya *outsourcing* di berbagai negara termasuk di Indonesia.

Pengertian atau definisi dari *outsourcing* tidak ditemukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dua bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, inilah yang kemudian populer dan dikenal oleh masyarakat sebagai *outsourcing* dan sekaligus menjadi dasar pelaksanaan *outsourcing* di

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm.186.

Indonesia. Bentuk penyerahan pekerjaan itu adalah melalui pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Outsourcing berasal dari bahasa Inggris yang berarti “alih daya”. *Outsourcing* mempunyai nama lain yaitu “*contracting out*” merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal lain.

Prinsip-prinsip *outsourcing* telah dijalankan sejak dulu. Pada waktu itu, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk bertempur pada peperangan mereka serta menyewa ahli bangunan untuk membangun kota beserta istana, dengan perkembangan sosial yang ada, prinsip *outsourcing* mulai diterapkan dalam dunia usaha².

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri di Inggris, perusahaan-perusahaan mencoba melakukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Perusahaan mulai melakukan *outsource* terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan menciptakan produk yang bermutu tinggi dengan biaya yang rendah.

“Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan.

²Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003, hlm. 2.

Pada tahap awal *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis”³. Hal ini terjadi karena “banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa dikerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *outsource*.”⁴

Outsourcing telah mulai berperan sebagai jasa pendukung pada sekitar tahun 1990, ketatnya persaingan mengharuskan manajemen perusahaan melakukan efisiensi dalam hal biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsource* terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.⁵

Perusahaan pemberi pekerjaan dalam prakteknya menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan akan tetapi dengan perusahaan *outsourcing*. Oleh sebab itu ada 3 pihak dalam sistem *outsourcing* yaitu:

1. Perusahaan Pemberi Kerja
2. Perusahaan Jasa Outsourcing
3. Pekerja/buruh.

Penggunaan jasa perusahaan *outsourcing* dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja akan memberikan berbagai *benefit*: “*Pertama*, perusahaan *principal* dapat membagi beban/risiko usaha. *Kedua*, tercapai

³Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DDS Publishing, Jakarta, 2006, hlm 7.

⁴ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm 187.

⁵ *Ibid*

efisiensi karena segala sumber daya perusahaan tersebut diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan. Jadi, penyerahan pekerjaan-pekerjaan tertentu kepada pihak lain sesungguhnya tidak hanya dilakukan dalam rangka menekan biaya produksi.⁶

Outsourcing berkaitan erat dengan ketenagakerjaan, peraturan-peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam mengacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengaturan hukum penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia dilakukan melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.220/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Perumusan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang paling dekat dengan penyediaan pekerja/buruh *outsourcing* adalah pada Pasal 35 ayat (1) dinyatakan bahwa pemberi

⁶Libertus Jehani, Hak-Hak Karyawan Kontrak, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm 1

kerja yang memerlukan tenaga kerja yang dibutuhkan melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari:⁷

1. Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
2. Lembaga swasta yang berbadan hukum yang telah memiliki izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Selain itu, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:⁸

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Terkait dengan pelaksanaan *outsourcing* ini, pada tanggal 17 Januari 2012 Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No. 27/PUU-IX/2011 mengeluarkan aturan baru tentang pelaksanaan *outsourcing*. Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan sebagian uji materil Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diajukan Didik Suprijadi, pekerja dari Alinsi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML).

Dalam pertimbangannya Mahkamah Konstitusi menegaskan *outsourcing* adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Tetapi, pekerja yang melaksanakan pekerjaan

⁷Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2006 hlm 12

⁸Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Agar para pekerja tidak dieksploitasi, Kementerian Tenaga Kerja selaku pelaksana teknis mengenai ketenagakerjaan melalui Surat Edaran No. B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 menawarkan dua model *outsourcing*: *pertama*, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT); *kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.⁹

Pada model pertama, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* dianggap konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT secara tertulis. Sementara, model kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan hak-haknya dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan.

Kalangan pekerja dan pengusaha masih berbeda pandangan dalam menyikapi keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Guna menghindari kesimpangsiuran lebih jauh, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencoba menindaklanjuti Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 itu melalui Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan

⁹<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4f2186f3b9d1b/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-outsourcing-pasca-putusan-mk>

Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012. Putusan Mahkamah Konstitusi itu ditindaklanjuti dengan Surat Edaran untuk mengatur dengan lebih tepat lagi mekanisme yang selama ini sudah berjalan, sehingga hak-hak para pekerja *outsourcing* benar-benar terjamin.

Beberapa tahun terakhir ini, pelaksanaan *outsourcing* sangat banyak dibicarakan oleh berbagai kalangan, karena *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh, pengaturan hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* yang tidak jelas, tidak adanya hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang mengakibatkan lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing*, ditambah lagi belum ditemukan perangkat hukum dalam hal ini Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ataupun peraturan dibawahnya yang memberikan sanksi yang tegas kepada pihak- pihak yang melakukan pelanggaran khususnya dalam hal yang berkaitan dengan *outsourcing*. Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian dapat menimbulkan tidak terpenuhinya kesejahteraan pekerja/buruh dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga tujuan dari diadakannya *outsourcing* menjadi tidak tercapai.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dituntut oleh berbagai pihak untuk dilakukan perubahan. Pihak pekerja/buruh dan pengusaha menilai bahwa undang-undang Ketenagakerjaan belum

memihak kepada mereka. Karena itu kedua belah pihak memandang perlu dilakukannya revisi¹⁰.

Akibat dari hal itu pada tanggal 1 Mei yang biasa disebut dengan “Hari Buruh” setiap tahunnya selalu diwarnai dengan aksi demo oleh jutaan buruh di Indonesia yang meminta agar sistem *Outsourcing* dihapuskan karena tidak sesuai dengan peraturan yang ada.

Pengamat kebijakan publik dari Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Hadi Subhan berpandangan, tak ada yang salah dengan keberadaan *outsourcing*. Lalu mengapa *outsourcing* sering dikeluhkan banyak tenaga kerja di Indonesia?. Karena keberadaan oknum yang melanggar peraturan, oknum ini bisa datang dari sisi perusahaan (pengguna jasa) atau dari sisi perusahaan *outsourcing* (penyedia jasa).¹¹

Contoh oknum yang melanggar dari perusahaan *Outsourcing* adalah perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi tapi justru yang di-*outsourcing*-kan adalah kegiatan dari telekomunikasi itu atau pekerjaan yang menjadi *core* bisnis perusahaan, itu tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang *outsourcing* yang berlaku.

Kemudian ada perusahaan yang tidak mengikuti peraturan perundang-undangan contohnya gaji yang tidak sesuai dengan UMR, tidak memberikan tunjangan yang sesuai, tidak mengikutkan pekerjanya Jamsostek atau BPJS ketenagakerjaan.

¹⁰<http://riaupos.co/opini.php?act=full&id=1023&kat=1#.WqTVUVLF62k/outsourcing-dalam-hukum-indonesia-fithriatus-shalihah>

¹¹Hadi Subhan, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, *Diskusi Outsourcing dan Penciptaan lapangan kerja di kaffein*, Jakarta, 2016.

Lalu masalah selanjutnya adalah kurangnya pengawasan yang tegas dari pemerintah tentang adanya pelanggaran – pelanggaran yang terjadi seperti contoh diatas, yang membuat para pekerja *outsourcing* seolah tidak mendapatkan hak yang sesuai. Maka dari itu aksi demo buruh akan terus terjadi sampai hak mereka terpenuhi.

Maka dari itu penulis merasa perlu untuk mengkaji lebih jauh mengenai pelaksanaan pekerja *outsourcing* antar penyedia jasa, pengguna jasa dan pekerja/buruh, dan sejauh mana tanggung jawab perusahaan penyedia jasa terhadap pekerja/buruh itu sendiri.

Penulis melakukan penelitian di PT. Pertamina (Persero) RU II adalah pembangunan kilang Pertamina Unit II yang terletak di Dumai, dilaksanakan mulai tanggal 20 April 1969 atas dasar persetujuan “*Turn Key Project*” merupakan hasil kerja sama Pertamina dengan *Far East Sumitomo Sloye Kaisha* yang merupakan kontraktor Jepang, kilang ini di kukuhkan dalam surat keputusan direktur Utama PT. Pertamina (Persero) Nomor 334/kps/DM/1967. PT. Pertamina (Persero) RU II dalam melaksanakan oprasionalnya bekerja sama dengan pihak perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian dengan judul Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* Pada PT. Pertamina (Persero) Ru Ii Dumai Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2013.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti penulis identifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja *Outsourcing* bagi pekerja *outsourcing* di PT. Pertamina (persero) RU II Dumai?.
2. Bagaimana fungsi dan tanggung jawab perusahaan pengguna jasa *outsourcing* terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT.Pertamina (Persero) RU II Dumai?.

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Maksud dan Tujuan yang hendak dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan pekerja *Outsourcing* bagi pekerja dengan penyedia Jasa *outsourcing* di PT. Pertamina (persero) RU II Dumai.
2. Untuk mengetahui dan memahami tanggung jawab perusahaan penyedia jasa terhadap tenaga kerja *outsourcing*.

Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan adanya beberapa kegunaan sebagai berikut:

1. Segi Teoritis.

Dapat memberikan masukan yang berarti bagi pengembang pemikiran ilmu hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan khususnya.

2. Segi Praktis.

Penelitian ini adalah sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan dalam bidang hukum perdata, bagi praktisi hukum serta profesi lainnya yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan. Demikian halnya bagi masyarakat umum sebagai subyek hukum yang melakukan perjanjian kerja *outsourcing*.

D. Tinjauan Pustaka.

1. Kerangka Teori.

Teori adalah untuk menerangkan dan menjelaskan gejala spesifik untuk proses tertentu terjadi dan suatu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidakbenarannya¹².

Menetapkan landasan teori mutlak dilakukan agar pada waktu diadakan penelitian tidak salah arah. Rumusan Landasan teori seperti yang dikemukakan M.Solly Lubis, yang menyebutkan “Bahwa landasan teori adalah suatu kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai sesuatu kasus atau permasalahan (*problem*) yang dijadikan bahan perbandingan, pegangan teoritis, yang mungkin disetujui ataupun tidak disetujui yang dijadikan masukan dalam membuat kerangka berpikir dalam penulisan”¹³

¹²J.J.J M. wuisman, dengan penyunting M.Hisman, *Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Jilid, 1*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1996, hlm, 203.

¹³M.Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian, Mandar Madju*, Bandung, 1994, hlm, 80.

Teori menurut Maria S.W. Sumardjono adalah “Seperangkat preposisi yang berisi konsep abstrak atau konsep yang sudah didefinisikan dan saling berhubungan antar *variable* sehingga menghasilkan pandangan sistematis dari fenomena yang digambarkan oleh suatu *variable* dengan *variable* lainnya dan menjelaskan bagaimana hubungan antar *variable* tersebut”¹⁴

Fungsi teori dalam penelitian tesis ini adalah untuk memberikan arahan/petunjuk dan ramalan serta menjelaskan gejala yang diamati dan sebagai pisau analisis bagi peneliti untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, kerangka teori diarahkan secara khas ilmu hukum. Teori yang dipakai dalam penulisan tesis ini ada Teori Hukum Perjanjian dan Teori Perlindungan Hukum.

Mengenai pengertian perjanjian R. Subekti mengemukakan: “Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”¹⁵ Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Menurut Sudikno Mertokusumo, “perjanjian adalah sebagai hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat

¹⁴Maria S.W. Sumarjono, *Pedoman Pembuatan Usulan penelitian*, Gramedia, Yogyakarta, 1989, hlm 12

¹⁵R.Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermas, Jakarta, 2005, hlm 1

untuk menimbulkan akibat hukum.”¹⁶ Dari pengertian tersebut terlihat bahwa dalam suatu perjanjian akan menimbulkan suatu hubungan hukum dari pihak yang membuat perjanjian, masing-masing pihak terkait satu dengan yang lain dan menimbulkan hak dan kewajiban diantara para pihak yang membuat perjanjian. Agar suatu perjanjian sah harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata yaitu :

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri
- b. Kecakapan untuk membuat perjanjian
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menyatakan “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuat”.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Iman Soepomo berpendapat, bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh,

¹⁶Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1986.

mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.¹⁷

Definisi perjanjian kerja menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁸

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.¹⁹ Subyek hukum dalam perjanjian kerja terdiri dari pengusaha dan pekerja. Menurut ketentuan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud sebagai pekerja/buruh setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha pada Pasal 1 angka (5) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa dalam suatu hubungan

¹⁷Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta,2003, hlm 3.

¹⁸Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁹Pasal 50 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kerja diawali dengan suatu perjanjian yang dalam hal ini adalah suatu perjanjian kerja terlebih dahulu.

Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.²⁰ Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum menjadi dua macam yaitu²¹ :

- a. Perlindungan hukum yang *preventif* yang bertujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa.
- b. Perlindungan hukum yang *represif* yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul.

Perlindungan hukum pada prinsipnya tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama

²⁰Satipjo Raharjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm

²¹Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm ,205

Selanjutnya mengenai pengertian perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam yaitu²² :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang bertujuan memungkinkan pekerja mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan anggota masyarakat dan anggota keluarga pada khususnya.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan.

Tujuan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh itu sendiri untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh agar dapat hidup, berkembang dan partisipasi secara optimal sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan

²²Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Gahlia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 61

diskriminasi demi terwujudnya masyarakat Indonesia yang berkualitas, berakhlak mulia dan sejahtera.

Persoalan tenaga kerja khususnya mengenai perlindungan hukum tenaga kerja merupakan persoalan yang tidak mudah karena masalah perlindungan hukum tenaga kerja mempunyai kaitan erat dalam pembentukan, peningkatan tenaga kerja yang berkualitas, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja. Tujuan terpenting adalah membangun masyarakat sejahtera, karena pekerja/buruh sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya dan diatur kewajibannya.

Kedudukan pekerja/buruh sebagai pelaku pembangunan dan peranannya dalam meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan masyarakat harus diberdayakan sehingga mampu bersaing dalam era globalisasi, untuk itu diperlukan perlindungan hukum terlebih bagi calon tenaga kerja yang akan dipekerjakan sebagai tenaga *outsourcing*.

Maraknya perkembangan di bidang tenaga kerja khususnya penggunaan pekerja/buruh *outsourcing* selama ini menimbulkan berbagai macam penyimpangan- penyimpangan, seperti pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh. Terhadap penyimpangan yang terjadi tersebut maka diperlukan upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing*.

2. Konsepsi.

Peranan konsepsi dalam penelitian ini untuk menghubungkan teori dan observasi, antara abstraksi dan kenyataan. Konsep diartikan sebagai

kata yang menyatukan abstraksi yang digeneralisasikan dari hal-hal yang khusus yang disebut definisi operasional²³.

Suatu konsep atau suatu kerangka konseptual pada hakikatnya merupakan suatu pengarah, atau pedoman yang lebih konkrit dari pada kerangka teoritis yang seringkali masih bersifat abstrak. Namun demikian, suatu kerangka konseptual, kadang-kadang dirasakan masih juga abstrak, sehingga di perlukan definisi-definisi operasional yang akan dapat pegangan konkrit di dalam proses penelitian²⁴.

Selanjutnya, konsep atau pengertian merupakan unsur pokok dari suatu penelitian, apabila masalah dan kerangka konsep teoritisnya sudah jelas, biasanya sudah diketahui pula fakta mengenai gejala-gejala yang menjadi pokok perhatian, dan suatu konsep sebenarnya adalah definisi secara singkat dari kelompok fakta atau gejala itu. "Maka konsep merupakan definisi dari apa yang perlu diamati, konsep menentukan antara variabel-variabel yang ingin menentukan adanya hubungan empiris"²⁵

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran penelitian ini berikut didefinisikan beberapa konsep dasar, agar secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, sebagai berikut:

²³Samadi Suryabrata, *Metodelogi Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998, hlm,3.

²⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Univesitas Indonesia Press,Jakarta, 1986, hlm,21

²⁵Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Edisi Ketiga, Gramedia Pustaka umum, Jakarta, 1997, hlm, 21

- a. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”
- c. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- d. *Outsourcing* pekerjaan adalah istilah lain dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan.
- e. Hak Normatif pekerja adalah semua hak pekerja yang tercantum dalam peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.
- f. Kewajiban pekerja adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh pekerja setelah adanya kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja, kewajiban harus dilakukan dan akan mendapat sanksi bila melanggarnya.
- g. Pekerjaan Penunjang (*non core activity*) adalah kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan

kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

E. Konsep Operasional.

untuk memberikan arahan dalam penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam judul penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- Pelaksanaan Hubungan Kerja adalah pelaksanaan yang ditimbulkan dari hubungan kerja antara Perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pengguna jasa yang telah disepakati antara kedua belah pihak yang berisikan hak dan kewajiban.
- Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban.
- Outsourcing adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga outsourcing.
- Perusahaan Alih Daya adalah Perusahaan yang menyediakan tenaga kerja/ Buruh. Biasanya perusahaan ini hanya menyediakan tenaga kerja di luar tenaga kerja ahli.
- Perusahaan pengguna jasa adalah perusahaan yang menggunakan tenaga kerja/ buruh dari penyedia jasa tersebut.

- Karyawan adalah tiap orang melakukan kerja (pekerjaan).
- Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

F. Metode Penelitian.

Istilah metode berasal dari bahasa Yunani dari asal kata *Methodos* yang berarti cara atau jalan sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut cara kerja, yaitu cara kerja untuk memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan²⁶.

Soerjono Soekanto mengatakan “Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan”.²⁷ Suatu penelitian akan menemukan jawaban atas masalah atau pertanyaan yang menjadi beban pemikirannya apabila penelitian itu dilaksanakan melalui tahapan tahapan, proses dan metode-metode tertentu, dan ilmu tentang itulah yang dinamakan Metodologi Penelitian. “Metodologi Penelitian merupakan ilmu mengenai jenjang-jenjang yang harus dilalui dalam suatu proses penelitian. Atau ilmu

²⁶ Koenjtaraningrat, *Op.Cit*, hlm, 16.

²⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press Tahun 1984 hal 43

yang membahas metode ilmiah dalam mencari, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan”²⁸.

1. Sifat dan Jenis Penelitian.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum empiris atau *observasional research*, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara turun ke lapangan langsung untuk mengetahui perbandingan yang terjadi antara apa yang seharusnya dengan fenomena yang terjadi. Dalam penelitian ini penulis turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Penelitian ini bersifat *deskriptif*, yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai pengaturan sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji. Penelitian yang memberikan gambaran secara jelas dan terperinci dalam rangka untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi dalam analisis hukum perjanjian kerja *outsourcing* studi pada perjanjian kerja PT.Pertamina (Persero) RUU II Dumai.

²⁸ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, 2004, Hal. 1.

2. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada PT.Pertamina (persero) RU II yang berkedudukan di jalan raya Kilang Putri Tujuh, Dumai. Penulis memilih tempat tersebut karena terdapat adanya pekerja *outsourcing* guna memperoleh sasaran penelitian dan data yang relevan yang sesuai dengan pokok masalah.

3. Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja *outsourcing* PT. Pertamina RU II Dumai yang terdiri dari 10 orang, selain itu penulis juga menetapkan Manager HR PT.Pertamina dan pihak penyedia jasa, untuk lebih jelasnya populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL I.1
Populasi dan Responden

No.	Populasi	Responden
1	Manager HR PT.Pertamina	1
2	Pihak penyedia jasa	1
3	Pekerja	10
	Jumlah	12

4. Data dan Sumber data.

Untuk memperoleh data yang dirujuk, Penulis memperoleh nya dari :

- a. Data Primer, yaitu data yang diambil langsung dari para responden yang dilakukan dengan cara wawancara.
- b. Data Sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil-hasil seminar, karya ilmiah atau pendapat dari kalangan pakar hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan adalah metode Induktif. Penalaran induktif adalah suatu proses berpikir yang berupa penarikan kesimpulan yang umum atau dasar pengetahuan tentang hal-hal yang khusus. Artinya, dari fakta-fakta yang ada dapat ditarik suatu kesimpulan. Kesimpulan umum yang diperoleh melalui suatu penalaran induktif ini bukan merupakan bukti, hal tersebut dikarenakan aturan umum yang diperoleh dari pemeriksaan beberapa contoh khusus yang benar, belum tentu berlaku untuk semua kasus.